



## ERE 2021: Presentación Plan de Recolocación Externa

Con esta Cínica operación de marketing, tan solo pretenden maquillar el desmesurado número de despidos que quieren llevar a cabo en el mayor ERE del siglo XXI.

En la reunión celebrada esta mañana, última del periodo informal, la Dirección ha presentado las líneas generales del plan de recolocación externa (outplacement). Un plan que suscita más incógnitas que las que despeja.

Pretenden demostrar un mayor compromiso moral y humano hacia el conjunto de la Entidad, **pero tan solo se queda en un lavado de imagen que busca reducir la conflictividad** tratando de dar a entender que no se desentienden completamente del trabajador afectado por el despido. Pretenden convencer que un proceso traumático puede acabar convirtiéndose en una oportunidad para dar un salto laboral, para redefinir el futuro laboral de los afectados.

Los planes de recolocación externa son una obligación legal para las empresas cuando el despido colectivo afecta a más de 50 trabajadores. La finalidad es mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

**La entidad se compromete a conseguir un empleo estable al 100% de los empleados que abandonen su empleo** y quieran reincorporarse al mercado laboral. Sin embargo, no concreta ni su contenido ni su forma más allá de las generalidades propias de estos planes.

Están generando falsas expectativas de recolocación, pues, en la actual situación de crisis sanitaria y económica junto con la reestructuración que se está llevando a cabo en el sector financiero (con fuertes ajustes de personal y cierres de oficinas), será muy complicado encontrar trabajo para quienes sean despedidos, aun cuando conlleve el cambiar de sector de actividad o de población de residencia.

Lee Hecht Harrison (Adecco) será la compañía contratadas para desarrollar este programa de recolocación.

**Lo que la Dirección debería proponer es:**

- **Ofertas de recolocación en empresas del grupo** con la fórmula de la excedencia a empresas del grupo.
- **Reubicación:**
  - o **Incremento de las plazas de soporte.**
  - o **Creación de figuras de soporte operativo para las oficinas Store, Business e InTouch** siguiendo el modelo de los centros de empresa.

## PROPUESTA UNITARIA DE LOS SINDICATOS

**Todos los sindicatos #Juntos, hemos reiterado nuevamente nuestro absoluto rechazo a los despidos forzosos, a las medidas traumáticas y al recorte de las condiciones laborales que pretende la Dirección, por lo que solicitamos:**

- **Homologación** de las condiciones laborales de toda la plantilla integrada
- **Retirada del art. 41**, para negociar sin los condicionantes de la norma legal.
- **Voluntariedad absoluta en las salidas**, debiendo quedar establecido el número de afectados en función del número de solicitudes voluntarias recibidas.
- **Periodo de ejecución** de las desvinculaciones de **3 años**.



De la misma forma, **#Juntos**, hemos presentado **nuestra propuesta de indemnizaciones para las salidas con un plazo de ejecución de tres años (hasta el 2023 incluido):**

- **Grupo A: Trabajadores nacidos en 1969 y anteriores.**  
70% del total salario bruto anual de los últimos 12 meses.
- **Grupo B: Trabajadores nacidos en 1970, 1971 y 1972.**  
65% del total salario bruto anual de los últimos 12 meses.
- **Grupo C: Resto de Trabajadores.**  
50 días del total salario bruto por año de trabajo, con un mínimo de 36 mensualidades.

**Pago del Convenio Especial de la Seguridad Social, revalorizable, hasta la fecha de jubilación para los grupos A y B, además de aportación al plan de pensiones de empleados y el mantenimiento de la póliza sanitaria, así como del resto de beneficios sociales y condiciones financieras.**

## **Inicio del Periodo Formal de Negociación**

Última reunión del periodo informal de consultas establecido al amparo de la Disposición adicional Quinta del Convenio Colectivo. **La decisión de la Dirección de pasar al periodo formal, deja clara su falta de predisposición en buscar formulas que permitan minimizar el impacto en el volumen de empleo.**

Se inicia por tanto un periodo máximo de negociación de 30 días naturales, según fija la ley, para llegar a un acuerdo o para la aplicación unilateral por parte de la Dirección. La próxima reunión fijada para el próximo martes día 11, será la primera del periodo formal.

## **#Acción5deMAYO**

Como continuación de las acciones de movilización y protesta, **Todos los sindicatos #Juntos**, nos hemos dirigido a la **Fundación Bancaria "la Caixa"** y al **FROB** en su condición de primer y segundo accionistas de la Entidad, instándoles a que **se involucren activamente para frenar este proceso salvaje e injustificado, así como para que voten en sentido contrario a las subidas salariales de los Directivos propuestas en la próxima Junta General de Accionistas.**

En los siguientes enlaces puedes descargar las Cartas dirigidas a:

 [la Fundación Bancaria "la Caixa"](#)

 [el FROB](#)



Tu apoyo y participación en las acciones y movilizaciones es muy importante para que **#Juntos hagamos más presión**. Sigue atent@ a las proximas acciones conjuntas previstas:

**#Acción6deMAYO**

**#Acción14deMAYO**

**#Rechazamos despidos forzosos #Rechazamos medidas traumáticas #Rechazamos recorte en las condiciones laborales #Rechazamos este maltrato a la plantilla #Exigimos medidas voluntarias #Exigimos respeto a toda la plantilla #Exigimos homologación salarial de condiciones laborales**

**#TodxsSomosCaixaBank**

**CCOO, SECB-ASIP, UGT, ACCAM, SATE-FORO, CGT, SESFI, UOB, FEC, SIB, ACB, ELA-LAB**